



## Scheda di valutazione del singolo dipendente di categoria B - C - D (senza inc. ex art. 91 c3 CCNL) ANNO 2015

Università di Pisa

Direzione Generale  
Ufficio Programmazione e  
Valutazione

NOTA DI METODO: La valutazione della performance del personale di categoria B, C, D senza incarico, viene effettuata secondo la metodologia definita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (di seguito SMVP), adottato con delibera del CdA n. 205 del 18 luglio 2012 (così come successivamente aggiornato dallo stesso Organo con delibera 304 del 27/10/2016). Pertanto la valutazione complessiva del personale si compone di due parti: una parte che pesa per il 60%, basata sul grado di raggiungimento dell'obiettivo/i della struttura nel/nei quale/i il dipendente è inserito (PS); l'altra che pesa per il restante 40%, basata sulla valutazione dei comportamenti organizzativi (PC). NB: << Data inizio rapp >> si riferisce al momento del 2015 nel quale l'unità di personale ha afferrito alla struttura sua sede lavoro al 31/12/2015.

SMVP : <https://www.unipi.it/index.php/amministrazione/item/2804-sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>

ROVINI		ANNALISA	9708
Sede (aff. organ)	AMMINISTRAZIONE CENTRALE - DIREZIONE RICERCA E INTERNAZIONALIZZAZIONE - SETTORE RICERCA - UNITA' RICERCA NAZIONALE		
% su Struttura:	100		
Profilo:	Categoria C - Area amministrativa		
T.indet/det:	indeterminato		
Data inizio rapp.	01/01/2015		
Inqu. 31/12/15	Personale tecnico amministrativo - categoria C4		

### PS: Riepiloghi attività 2015 - ambito sistema obiettivi

#### Partecipazione sistema obiettivi come responsabile di fase (RF) o partecipante (PF)

% realizz. OBI (PdR): **100**

% di affidamento (PdA)

Obiettivo Operat.	<b>3243</b>	<b>Creazione di un modello di metodologia di input dei costi ai singoli centri di costo</b>
Conclusioni OBI	<p>All'inizio dell'anno si è proceduto ad un'approfondita analisi dei costi diretti e indiretti da parte di ciascun centro di costo rientrante nel "campione" scelto. Questa analisi, condivisa col gruppo di lavoro, è stata fondamentale e propedeutica per definire la tipologia di costi diretti da selezionare per effettuare il test di prova. Lo stesso discorso vale per i costi indiretti. Per questi sono stati definiti dal gruppo di lavoro drivers di imputazione al fine di consentire l'attribuzione dei costi indiretti al centro di costo "campione". L'obiettivo fissato per questa analisi è stato quello di definire quanto costa, ossia quante risorse sono consumate per gestire un centro di costo dell'amministrazione centrale. Per le caratteristiche presentate si è deciso di scegliere come centro di costo "campione" la Direzione Ricerca e Internazionalizzazione. La Direzione Ricerca e Internazionalizzazione, come tutte le direzioni dell'amministrazione centrale, sono fondamentalmente dei centri di costo ausiliari (in quanto centri di supporto all'attività dei centri produttivi che sono i cosiddetti dipartimenti). La maggior parte dei costi sostenuti dalle Direzioni e dalla Direzione Ricerca e Internazionalizzazione in particolare, sono "ribaltabili" sui centri di costo produttivi. Esistono, tuttavia, dei costi sia diretti che indiretti, che sono imputabili alla Direzione e che fanno sì che, in questo caso, il centro di costo possa essere considerato come centro "produttivo". Sulla base di queste premesse, si è provveduto a raggruppare le voci di costo del piano dei conti nelle seguenti macroaree: personale, beni strumentali e inventariabili, servizi da terzi, beni di consumo, altri costi e servizi agli studenti. Nell'ambito di tali aree sono stati determinati i costi diretti e indiretti. I primi sono stati attribuiti direttamente, i secondi sono stati attribuiti con l'utilizzo di driver di imputazione. Dall'analisi condotta ne deriva: Costi diretti: fra costi di diretta imputazione è stato rilevato il costo del personale tecnico amministrativo afferente alla direzione per euro 1.725.982,33, utenze telefoniche sia fissa che mobile per euro 2.569,98 e gli ammortamenti delle attrezzature in uso alla direzione per euro 107.638,15. Costi indiretti: Servizi da terzi 21.226,62, beni di consumo 8.003,83 ed altri costi euro 7.348,21. Pertanto costi diretti euro 1.836.190,46 e costi indiretti euro 36.578,66 con un costo complessivo in termini di impiego/utilizzo di risorse per euro 1.772.769,11. Tenuto conto del numero di unità di persone utilizzate dalla Direzione Ricerca e Internazionalizzazione possiamo stimare approssimativamente in euro 40.712,37 il costo a persona impiegata.</p>	

Fase Codice	4	PERC REALIZZ	100	Ruolo ricoperto	PF
-------------	---	--------------	-----	-----------------	----

% realizz. OBI (PdR): 100 % di affidamento (PdA)

Obiettivo Operat.	3279	Attivazione di bandi interni per il finanziamento di progetti di ricerca
-------------------	------	--

Conclusioni OBI	Si sono concluse le procedure relative al Bando PRA 2016 nel rispetto del cronoprogramma stabilito dagli organi in particolare: dopo aver effettuato il controllo dei requisiti di ammissibilità i progetti sono stati inviati alle Aree scientifiche per la valutazione; sono stati trasmessi alla sottocommissione gli esiti delle valutazioni delle aree scientifiche; è stata predisposta la delibera per il consiglio di amministrazione che ha approvato il finanziamento di 60 progetti PRA 2016. Sono state inviate ai Dipartimenti le comunicazioni per l'assegnazione del budget dei progetti vincitori con decorrenza 30 ottobre	
-----------------	---	--

Fase Codice	1	PERC REALIZZ		Ruolo ricoperto	RF
-------------	---	--------------	--	-----------------	----

% realizz. OBI (PdR): 100 % di affidamento (PdA)

Obiettivo Operat.	3294	WIKI:UNIPi_Ricerca. Produzione e sviluppo del sistema informatico aperto e collaborativo per il supporto alla gestione dei progetti di ricerca
-------------------	------	--

Conclusioni OBI	I risultati e gli obiettivi previsti sono stati completamente raggiunti. E' stata infatti resa pienamente operativa e funzionante la piattaforma "WIKI-UNIPi:Ricerca". Sono state inoltre redatte, in collaborazione tra il personale del Settore Ricerca e quello dei Dipartimenti di Ingegneria dell'Informazione, di Farmacia e del DIPINT, n. 8 pagine relative alle tre macrotematiche individuate in fase di programmazione. Come ricordato già in fase di previsione, ogni pagina comprende una vasta gamma di fattispecie diverse, che rendono quindi ciascuna pagina una struttura complessa ed articolata. Nel dettaglio sono state realizzate le pagine relative a: 1. Altri costi diretti: Materiali di consumo in FP7; 2. Didattica professori e ricercatori in FP7; 3. Personale in FP7 - progetti Cooperation; 4. Timesheet in FP7; 5. Subcontratti nei progetti Cooperation del FP7; 6. Personale nei progetti RISE di Horizon 2020; 7. PRIN 2010-2011; 8. PRIN 2012.	
-----------------	---	--

Fase Codice	1	PERC REALIZZ		Ruolo ricoperto	PF
-------------	---	--------------	--	-----------------	----

Fase Codice	2	PERC REALIZZ	100	Ruolo ricoperto	PF
-------------	---	--------------	-----	-----------------	----

% realizz. OBI (PdR): % di affidamento (PdA)

Obiettivo Operat.	3314	Coordinamento e supporto per l'elaborazione e la compilazione della Scheda Unica Annuale della Ricerca Dipartimentale (SUA-RD) nell'ambito del Sistema di Autovalutazione, Valutazione periodica e Accreditamento (AVA)
-------------------	------	---

Conclusioni OBI	-	
-----------------	---	--

Fase Codice	2	PERC REALIZZ	100	Ruolo ricoperto	PF
-------------	---	--------------	-----	-----------------	----

Responsabilità obiettivi operativi (solo se autorizzata)

### PC: Valutazione sui comportamenti organizzativi

A ciascun indicatore sono associati quattro livelli di valutazione, che indicano le caratteristiche che occorre possedere per raggiungere uno di essi: se il valutato è descritto dal livello "D" (basso), ottiene un punteggio pari a 0,25; se "C" (medio) 0,50, se "B" (alto) 0,75 e se "A" (eccellente) 1.  
I 4 indicatori sono considerati equipesanti.

1. Competenze professionali dimostrate nello svolgimento delle attività

2. Grado di realizzazione di specifici compiti affidati

3. Contributo dato alla soluzione di problemi, anche con idee innovative (valutazione da fare tenendo presenti le possibilità effettive di contesto e le attività proprie del ruolo)

4. Continuità nell'apporto lavorativo

Valore complessivo (max:4)

### Valutazione complessiva (PS + PC) performance individuale

PS:

area valutazione raggiungimento obiettivi 2015: punteggio assegnato ( $60 * \text{valore medio} \% \text{realizzazione obiettivi}/100$ , salvo quanto riportato in note 1 e 2 a fine scheda)

PC:

area valutazione comportamenti: punteggio assegnato ( $40 * \text{valore complessivo}/4$ )

Per l'anno 2015 la valutazione per il dipendente:

ANNALISA

ROVINI

è di

/100

Eventuali note del valutatore (es. necessarie se la % assegnata sugli obiettivi (PS) diverge significativamente dal valore medio di raggiungimento dei risultati e nei casi nei quali si ritenga di dare valutazioni sui comportamenti org. correlate a particolari criticità)

Eventuali note del valutato.

Data trasmissione. Pisa,        /        /

Il Responsabile della  
struttura (31/12/15)

Dott.ssa ELENA PERINI

---

Data presa visione. Pisa,        /        /

Firma del valutato

---

Data accettazione. Pisa,        /        /

Firma del valutato

---

-----

**Informazioni di dettaglio sulle procedure disponibili su:**

**[www.unipi.it/index.php/amministrazione/itemlist/category/375-ufficio-programmazione-valutazione-e-statistica](http://www.unipi.it/index.php/amministrazione/itemlist/category/375-ufficio-programmazione-valutazione-e-statistica)**

Il dipendente, ricevuta la valutazione, può entro 15 giorni dalla firma per presa visione formulare per iscritto proprie osservazioni al Commissione di garanzia, di cui all'art. 81, comma 3 del vigente CCNL. e con le modalità indicate nel SMVP.

*NOTA1: in conformità a quanto stabilito dal SMVP al dirigente responsabile della struttura (valutatore) è riconosciuta la possibilità di modulare il punteggio da assegnare per ciascun obiettivo, tenendo conto di tutti i fattori di contesto che ne hanno riguardato il processo di realizzazione e che possano aver impedito il raggiungimento del risultato pianificato;*

*NOTA2: in via transitoria, considerando le oggettive difficoltà di coinvolgere tutto il personale nel sistema obiettivi, anche per l'anno 2015, ai fini della valutazione della performance individuale del dipendente, ove ricorra l'ipotesi della non applicabilità del parametro relativo al grado di realizzazione degli obiettivi, si estende il peso di quello relativo ai comportamenti organizzativi dal 40% al 100%.*